

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Profesionalisme di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan

Influence of Work Period on Professionalism at the South Sulawesi Provincial Cooperative and UMKM Office

Wahyuni¹, Haedar Akib², Sirajuddin Saleh²

Wahyuni
1466041001

Abstrac

Influence of Work Period on Professionalism in the Cooperative Office of South Sulawesi Province. Thesis of the Sosia Faculty of Office Administration Education Study Program, Makassar State University guided by Haedar Akib and Sirajuddin Saleh.

This study aims to analyze the effect of tenure on employee professionalism in the South Sulawesi Provincial Cooperative and MSME Office. This research is a quantitative study that shows the effect of variable X on variable Y. The population in this study was 106. The sample in this study was 106. Data collection techniques used were questionnaires, observation, interviews and documentation. While the technical data analysis uses descriptive analysis and inferential statistical techniques using Simple Linear Regression Analysis.

The results of the study indicate that the employee's professionalism is in the category of either good or profesional, which is 70.72 percent. This can be seen from several indicators, namely equaity, loyalty, accountability, performance and organizational culture. This can be proven by the amount of data analysis results which show that there is a positive and significant influence between the years of work on the professionalism of the work of employees in the Cooperative Service. This can be seen from $F_{count} > F_{table}$ with a value of $110.528 > 3.93$. So that the hypothesis which states that there is an influence between years of service on the professionalism of work of employees in the Cooperative Service can be accepted.

Keywords: Work Period, Professionalism

Abstrak

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Profesionalisme Di Dinas Koperasi Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi Fakultas Ilmu Sosia Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Makassar dibimbing oleh Haedar Akib dan Sirajuddin Saleh.

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis pengaruh Masa Kerja berpengaruh terhadap Profesionalisme Pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan. Penenlitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Populasi dalam penelitian ini adalah 106. Sampel dalam penenlitian ini sebesar 106. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknis analisis datanya menggunakan analisis deskriptif serta teknik statistik inferensial menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana.

Hasil Penenlitian menunjukkan bahwa Profesionaslime kerja pegawai beradapada kategori baik atau profsional yaitu sebesar 70,72 persen. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu equaity, loyalty, accountability, performansi dan budaya organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan sebesar hasil analisis data yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi anantara masa kerja terhadap profesionalisme kerja pegawai di Dinas Koperasi. Hal ini dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $110,528 > 3,93$. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap profesionalisme kerja pegawai di Dinas Koperasi dapat diterima.

¹ Alumni program studi pendidikan administrasi perkantoran FIS UNM

² Dosen program studi pendidikan administrasi perkantoran FIS UNM

Kata Kunci : Masa kerja, Profesionalisme

PENDAHULUAN

Masalah keprofesionalan baik dalam segi pelayanan dalam sector public maupun swasta masih banyak terjadi berbagai instansi. Seperti masalah penanganan BPJS kesehatan, dimana masih banyak keluhan masyarakat terkait dengan pelayanan yang kurang optimal. Seperti masyarakat dengan kelas ekonomi rendah diperlakukan bedah dengan masyarakat yang kelas menengah ke atas.

Dikutip dari CNN Indonesia *“Kementerian Tenaga Kerja mencatat, jumlah tenaga kerja asing (TKA) hingga saat ini mencapai 126 ribu orang atau meningkat 69,85 persen dibandingkan akhir 2016 sebanyak 74.813 orang. Mayoritas pekerja tersebut berasal dari China”*. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja masyarakat asing lebih tinggi dibanding dengan masyarakat pribumi.

Di Jepang mempunyai budaya kerja yang luar biasa sehingga mereka dengan sendirinya tertanam etos profesionalisme kerja. Dilihat dari jam kerja, apa yang mereka hasilkan, dan jumlah tenaga kerja mereka yang banyak digunakan di berbagai negara. Di Indonesia pada kenyataannya sector swasta yang juga banyak dipercaya oleh masyarakat, karena dari segi pelayanan yang profesional, di sisi lain mencari

keuntungan sebanyak-banyaknya mereka yang berada pada sector swasta sangat mengutamakan pelayanan *Front Linner* dimana dalam pelayanan pertama harus memberikan kesan yang baik terhadap pengunjung sehingga bisa menjadi pelanggan. Hal ini yang masih kurang dimiliki pemerintah dalam pelayanan, masih banyak permainan politik yang berujung kolusi dan nepotisme, sehingga terlihat sangat tidak profesional dalam implementasinya.

Pertumbuhan koperasi di Indonesia dimulai sejak tahun 1896, yang selanjutnya berkembang dari waktu ke waktu sampai sekarang. Perkembangan koperasi di Indonesia mengalami pasang naik dan turun dengan titik berat lingkup kegiatan usaha secara menyeluruh yang berbeda-beda dari waktu ke waktu sesuai dengan iklim lingkungannya

Jikalau pertumbuhan koperasi yang pertama di Indonesia menekankan pada kegiatan simpan-pinjam maka selanjutnya tumbuh pula koperasi yang menekankan pada kegiatan penyediaan barang-barang konsumsi dan kemudian koperasi yang menekankan pada kegiatan penyediaan barang-barang untuk keperluan produksi. Perkembangan koperasi dari berbagai jenis kegiatan usaha tersebut selanjutnya ada

kecendrungan menuju kepada suatu bentuk koperasi yang memiliki beberapa jenis kegiatan usaha. Koperasi serba usaha ini mengambil langkah-langkah kegiatan usaha yang paling mudah mereka kerjakan terlebih dulu, seperti kegiatan penyediaan barang-barang keperluan produksi bersama-sama dengan kegiatan simpan-pinjam ataupun kegiatan penyediaan barang-barang keperluan konsumsi bersama-sama dengan kegiatan simpan-pinjam dan

Bagian atau unit yang biasanya mengurus Sumber Daya Manusia adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi yang memerlukannya.

Beberapa masalah profesionalisme kerja seperti masalah profesional guru, dimana masih banyak guru terjebak adanya formalisme ijazah, baik S1 maupun S2. Memang dalam UU Guru dan Dosen (UUGD) mengamanatkan syarat minimal untuk guru profesional, minimal harus S1. Seringkali yang terjadi banyak guru

berlomba-lomba untuk meneruskan pendidikan S1, tetapi setelah selesai tidak banyak perubahan. Hal ini diperparah dari pihak perguruan tinggi yang asal meluluskan. Soal kualitas nomor sekian. Tidak hanya itu, banyaknya guru yang memperoleh gelar S2, tetapi kualitasnya tidak jauh berbeda dengan S1.

Manajemen sumber daya manusia mulai mendapatkan perhatian dimulai ketika Robert Owen pada awal tahun 1800-an melakukan penelitian di pabrik pemintalan kapas di New Lanark, Skotlandia, tempat dimana ia bekerja sebagai manajernya. Dalam penelitiannya, ia menilai bahwa manusia memiliki banyak persamaan dengan mesin, jika manusia dirawat secara baik dalam artian diberikan kompensasi, tunjangan serta insentif yang lain secara berkesinambungan, maka karyawan tersebut produktivitasnya dapat meningkat dan memberikan keuntungan kepada perusahaan. Atas hasil penelitiannya itulah ia dijuluki sebagai Bapak Manajemen Personalia.

Profesionalisme memasuki era otonomi daerah dan era reformasi saat ini merupakan dasar yang penting dalam pelayanan publik. Profesionalisme diarahkan untuk peningkatan kualitas pelayanan terhadap masyarakat, hal ini akan berkontribusi positif terhadap peningkatan

Indeks Pembangunan Manusia. Fasilitas-fasilitas penunjang baik dari segi sumber daya alam maupun sumber daya manusia harus di sinergikan guna tercapainya pelayanan yang baik. Pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain, yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun.

Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar merupakan organisasi sektor publik di Kota Makassar yang dituntut untuk mampu melaksanakan tugas-tugas sebagai instansi pemerintah. Dengan melakukan penilaian kinerja maka organisasi dapat melihat seberapa jauh kemampuan organisasi. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam pengambilan data awal yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Koperasi Provinsi Sul-Sel, peneliti menemukan bahwa hampir sebagian besar staff yang bekerja memiliki masa kerja yang cukup lama, namun ironisnya dalam pelayanan langsung terhadap public kurang profesional. Hasil observasi yang peneliti temukan dimana beberapa staff dalam melayani kurang profesional, seperti meninggalkan pelanggan, memainkan Gadget HP pada jam

kerja, ada beberapa staff yang peneliti perhatikan tidak duduk sesuai dengan ruang kerja mereka, sehingga terkesan tidak ada hal yang bisa dikerjakan.

Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel masa kerja terhadap profesionalisme pegawai di Dinas Koperasi Makassar. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai Pengaruh Masa Kerja Terhadap Profesionalisme Pegawai di Dinas Koperasi Kota Makassar”.

1. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi permasalahan yang timbul sebagai berikut:

Apakah Masa Kerja berpengaruh terhadap Profesionalisme Pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan

2. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu, demikian pula halnya dengan penelitian ini. Tujuan yang ingin, dicapai dari penelitian ini adalah:

Untuk menganalisis pengaruh Masa Kerja berpengaruh terhadap Profesionalisme Pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan?.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini peneliti memerlukan cara atau metode yang bisa digunakan untuk menggali data guna melengkapi penelitian dalam penulisan skripsi, metode dipandang perlu agar dalam penelitian ini sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku baik memenuhi standar dalam ruang lingkup penulisan karya ilmiah atau mengikuti aturan dari sebuah lembaga yang menaunginya.

Penelitian ini nantinya menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Kasiram (2008).

1. Definisi Operasional Variabel dan Kriteria Objektif

a. Definisi Operasional variable

Definisi operasional variable dalam penelitian ini ialah didefinisikan secara rasional sebagai berikut profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat. Profesionalisme pegawai sebagai sikap dan perilaku

pegawai yang mampu dan handal serta berpengetahuan luas dalam bidangnya diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dalam melayani masyarakat banyak sesuai dengan bidang yang digelutinya. Pegawai yang profesional yang dimaksud tentunya dipengaruhi oleh proses rekrutmen awal atau penerimaan sejak calon pegawai diuji kemampuan dan sikapnya untuk menjadi pegawai, insentif, pendidikan dan pelatihan serta sistem pembinaan karier yang terencana dengan baik, dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Altruisme ialah keberanian untuk berkorban, mementingkan orang lain bukan diri sendiri, hal ini ditunjukkan lewat sikap suka membantu, problem solver dan membuat keputusan secara tepat dan objektif.
- 2) Komitmen terhadap kesempurnaan, sikap profesionalismenya yaitu efektif dan efisien, memberikan atau mengerjakan yang terbaik
- 3) Toleransi, sikap profesionalnya ditunjukkan dengan sikap adaptasi, suka kerja, komunikatif, bijaksana, dan meminta tolong jika memang demikian membutuhkan
- 4) Integritas dan karakter, sikap profesionalnya ditunjukkan lewat sikap jujur, teguh tidak plin-plan, percaya diri,

berjiwa pemimpin yang memberikan teladan

- 5) Respek kepada semua orang, profesional dalam menerima kritik, menepati janji, memegang rahasia, menghormati orang lain dan tahu diri.
- 6) Sense of duty, sikap profesionalnya adalah disiplin dan tepat waktu.

Masa kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalaman kerjanya sedikit.

Menurut Ranupendoyo dan Saud (2005), semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecepakapan kerjanya semakin baik. Donald dan Super menyatakan bahwa perkembangan karir seseorang telah dimulai sejak pertengahan masa remaja, dimana seseorang mulai menentukan jenis pekerjaan yang cocok untuk dirinya menurut kenyataan yang dihadapi saat itu, proses pendidikan yang dijalannya, hal-hal yang disukainya secara pribadi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

b. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan hasil penelitian. Untuk mengukur variabel penelitian. Digunakan instrumen utama berupa angket dengan *skala likert*. Skala likert menurut Sugiyono adalah “digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang atau fenomena sosial”.

Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap instrumen menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif.

Merujuk dari pendapat Sugiyono di atas maka untuk kepentingan penelitian digunakan perhitungan skor yang telah disesuaikan oleh peneliti sebagai berikut; Berdasarkan panduan penilaian dan pemberian skor dengan menggunakan pendekatan skala Likert. Adapun panduan penentuan penilaian dan skoringnya adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Presentasi pencapaian skor $> 65\%$ dinilai profesional
2. Tingkat presentasi pencapaian skor $\leq 65\%$, dinilai kurang profesional

1. Profesionalisme

profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah

dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat.

Kriteria Objektif

Profesional : Jika hasil skoring > 65%

Kurang Profesional : Jika hasil skoring ≤ 65%

2. Masa Kerja

Masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja belajar disuatu tempat.(Tulus,1992).

Kriteria Objektif

Baru : Masa Kerja < 6 Tahun

Sedang ; Masa Kerja 6-5 Tahun

Lama : Masa Kerja > 10 Tahun, (Tulus, 1992)

2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono, (2014). Populasi pada penelitian ini berjumlah 106 orang yang merupakan pegawai pada kantor Dinas Koperasi Privinsi Sulawesi Selatan.

2. Sampel

Arikunto menyarankan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik

diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Akan tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 106 responden. Dengan demikian peneliti menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini instrument pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu:

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang langsung. Memberikan data kepada pengumpulan, misalnya wawancara, observasi dan kuesioner.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya melalui orang lain atau dokumentasi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data umumnya dapat dilakukan dengan 4 cara serta gabungan dari keempatnya yakni:

a.Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan kegiatan sehari-hari.

1. Angket

Angket merupakan teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dengan menggunakan suatu daftar yang berisikan beberapa pertanyaan yang akan diberikan kepada 106 pegawai sebagai responden yang ada dalam penelitian di Kantor Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan.

2) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan kepada salah satu responden yaitu pegawai sebagai pelengkap dari angket yang disebarkan.

3) Dokumentasi yakni mempelajari berbagai catatan atau dokumen-dokumen yang terkait isu penelitian.

Metode pengumpulan data primer (observasi, wawancara) dan data sekunder (dokumentasi) pada penelitian ini lebih banyak digunakan terkait dengan pemilihan dan perumusan masalah untuk diteliti dan pengumpulan data primer yakni kuesioner digunakan peneliti untuk menjawab tujuan dari penelitian ini.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linear

berganda dengan menggunakan *software* SPSS *for windows*. Dengan kata lain, melibatkan tiga variabel bebas (X_1) dan satu variabel terikat (Y). Sehingga persamaan umum regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah: $Y = a + b_1X_1 + e$.

Keterangan:

Y = Profesionalisme

a = Bilangan konstanta

b_1 = Koefisien regresi

X_1 = Masa Kerja

e = Error

Untuk menganalisis data-data yang telah penulis kumpulkan dilakukan beberapa pengujian antara lain :

1. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuisioner data tersebut merupakan data interval, skala pengukurannya menggunakan skala likert dan statistic yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik analisis regresi.

Namun karena teknik analisis regresi didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) untuk itu perlu dilakukan terlebih dahulu uji hubungan antara masing-masing variabel independen yang semakin lemah variasi variabel yang terbatas melalui pengujian berikut ini :

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Metode pengujian hipotesis yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan pengujian secara parsial menggunakan uji t. Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap dependen. Atau menggunakan rumus Uji t :

$$t_{\text{Hitung}} = \frac{r(n-2)}{(1-r^2)}$$

Keterangan :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi hasil r hitung

n : jumlah responden

untuk tabel t $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan (dk = n-2)

jika nilai t hitung > t tabel berarti valid, demikian sebaliknya,

jika nilai t hitungnya < t tabel tidak valid.

b. Uji F (Signifikasi Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara individu

terhadap variabel dependen. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah :

1. Jika tingkat signifikansi $F > 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima.
2. Jika tingkat signifikansi $F < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar presentase variasi variabel terikat pada model dapat dijelaskan oleh variabel bebas, dengan rumus sebagai berikut :

$$R = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

R : Koefisien Determinan

r : Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Karakteritik responden

Dalam karakteristik responden yang akan di uraikan adalah mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin. Untuk dapat lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4, sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Respdnen Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequen cy	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	62	58.5	58.5	58.5
	Perempua n	44	41.5	41.5	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 16

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa respnden laki- laki yait sebanyak 62 orang atau 58,5% sedangkan responden perempuan sebanyak 44 orang atau 41,5% lebih sedikit dibandingkan degan respnden laki- laki, sehingga dapat dikatakan bahwa jumlah pegawai di Dinas Koperasi dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

b. Analsis Data

Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap profeionalise kerja pegawi di Dinas Koperasi digunakan instrumen angket sebagai teknik pengumpulan data yakni berpa datar pertanyaan terkait kedua variabel yang diteliti yaitu variabel masa kerja (X) dan profesonalisme kerja (Y) di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan. Selanjutnya dalam penyajian hipotesis maka dilakukan uji kuantitatif menggunakan rumus-rumus statistik serta perangkat lunak komputer dengan

Program Statistical Standar Solution (SPSS.16) yang dianggap relevan untuk analisis data yang betujuan untuk mengetahui bagaiman tingkat pengaruh variabel masa kerja (X) terhadap variabel profesionalisme (Y) sebagaimanayang telah dikemukakan sebelumnya.

a. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui bagaiman tingkat pengaruh variabel masa kerja (X) terhadap variabel profesionalisme (Y), maka kedua variabel tersebut dibuatkan tabel presentasi. Variabel masa kerja

(X) diukur dengan aru, sedang dan profesionalisme (Y) diukur dengan lama. Sedangkan variabel kategori cukup dan kurang.

1). Variabel Masa Kerja dengan Jenis Kelamin

Analisis deskriptif masa kerja untuk mnegetahui tingkat masa kerja yang ada di Dinas Koperasi. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai hasil jawaban responden yang termuat dalam angket yang berkaitan dengan masa kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran , sedangkan untuk hasil anaslis dapt dilihat pada tabel 5, sebagai berikut:

Tabel 5 Karakteristik Respdnen Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baru	52	49.1	49.1	49.1
	Lama	54	50.9	50.9	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan analisis data seperti yang tertera tabel 6, kriteria masa kerja di mana yang baru < 6 Tahun dan lama > 6 tahun (Tulus,1992). Sehingga berdasarkan tabel di atas pegawai dengan masa kerja baru atau < 6 tahun sebanyak 52 orang atau 49,1% , dan pegawai dengan masa kerja yang lama > 6 tahun sebanyak 54 orang atau 50,9%.

Tabel 6. Deskriptif Masa Kerja dengan Jenis kelamin

Jenis Kelamin * Masa Kerja Crosstabulation					
			Masa Kerja		Total
			Baru	Lama	
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	28	34	62
		% within Jenis Kelamin	45.2%	54.8%	100.0%
	Perempuan	Count	24	20	44
		% within Jenis Kelamin	54.5%	45.5%	100.0%
Total		Count	52	54	106
		% within Jenis Kelamin	49.1%	50.9%	100.0%

Dari tabel deskripsi diatas terlihat jelas bahwa pegawai dengan masa kerja yang baru antara laki- laki dan perempuan yaitu laki-laki sebanyak 28 orang dan permpuan sebanyak 24 orang. Sedangkan pegawai dengan masa kerja yang lama lebih banyak pegawai dengan jenis

kelamin laki- laki di bandingkan pegawai yang perempuan yaitu laki-laki sebanyak 34 orang dan perempuan sebanyak 20 orang.

2). Variabel Masa Kerja dengan Profesionaslisme kerja

Tabel 7. Deskriptif Masa Kerja dengan profesionalisme

Masa Kerja * Kategori Profesional Crosstabulation					
			Kategori Profsional		Total
			Profesional	Kurang Profesional	
Masa Kerja	Lama	Count	50	2	52
		% within Masa Kerja	96.2%	3.8%	100.0%
	Baru	Count	14	40	54
		% within Masa Kerja	25.9%	74.1%	100.0%
Total		Count	64	42	106
		% within Masa Kerja	60.4%	39.6%	100.0%

Dari tabel deskriptif di atas terlihat jelas bahwa dari keseluruhan responden yang dikategorikan profesional berdasarkan perhitungan skoring angket dari 5 indikator yaitu sebanyak 64 orang atau 60,4% dan yang kurang profiseional berdasarkan perhitungan skoring angket sebnyak 42 orang atau 39,6%. Sehingga dari tabel diatas diketahui bahwa responden dengan masa kerja yang lama dan profesional sebanyak 50 orang atau 96,2% dan yang kurang profesional sebanyak 2 orang 3,8%. Respdnen dengan masa kerja yang baru dan profesional sebnyak 14 orang atau 25,9% dan responden yang masa kerja lama dan kurang profesional sebanyak 40 orang atau 74,1%.

Dari hasil di atas yang menyebabkan responden dengan masa kerja yang baru dan profesional mungkin di pengaruhi oleh beberapa faktor, seperti semangat kerja, daya tangkap individu terhadap kerja yang dihadapi. Hasil ini sejalan dengan teori tahapan perkembangan karir yang dikemukakan oleh Donald dan Super menyatakan bahwa perkembangan karir seseorang telah dimulai sejak pertengahan masa remaja, dimana seseorang mulai menentukan jenispekerjaan yang cocok untuk dirinya menurut kenyataan yang dihadapi saatitu, proses pendidikan yang dijalannya, hal-hal yang disukainya secara pribadi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Sehingga pegawai dengan masa kerja yang baru atau 6 < tahun dan profesional menempati Tahap implementasi (22 – 25 tahun) Pada tahap ini individu mulai mencoba – coba merasakan bekerja dalamarti

yang sesungguhnya menurut pilihanya dan Tahap Stabilisasi (26 – 35 tahun) Pada tahap ini individu berada dalam jenjang dimana pekerjaan merupakan bagian dari kehidupan yang berjalan dengan menyenangkan.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi profesionalisme kerja.

1. SDM (Sumber Daya Manusia)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Dinas Koperasi Bpk, tgl/...../....., menyatakan bahwa:

Pegawai yang dengan masa kerja baik itu lama maupun baru sebenarnya tidak sepenuhnya mempengaruhi profesionalisme kerja. Kita kembali pada SDM yang dimiliki masing-masing individu di instansi-instansi, baik itu yang sifatnya akademik, kesadaran, keterampilan, kompetensi dan banyak lagi. Bisa saja mereka dengan masa kerja yang baru memiliki sikap profesionalisme kerja yang baik di bandingkan pegawai yang dengan masa kerja yang lama. Yang tentunya di pengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki, ilmu yang dienyam seseorang dalam dunia pendidikan tentunya akan berbeda dari tahun ke tahun, dan tentunya akan berpengaruh pada kompetensi yang mereka miliki. Bisa saja yang baru lebih berkompeten melaksanakan tugas dari pada yang lama, dan begitupun sebaliknya bisa saja yang lama lebih berkompeten dalam bekerja daripada yang baru yang dipengaruhi oleh faktor umur dan faktor lamanya seseorang bekerja. Jadi SDM sangat mempengaruhi kualitas seseorang dalam bekerja, sumber pengetahuan, pengalaman dan situasi/jaman yang membentuk kemajuan berpikir seseorang dalam dunia pendidikan dan berimplikasi dalam dunia kerja nantinya.

Dalam hal ini peneliti dapat simpulkan bahwa SDM sangat berperan penting untuk maju tidaknya, profesional tidaknya individu dalam bekerja. Pegawai dengan masa kerja yang lama dan baru memiliki SDM yang berbeda, dan tentunya akan berdampak pada hasil kerja yang diinginkan. Pegawai dengan masa kerja yang baru ketika memiliki SDM atau dalam hal ini pengetahuan yang rendah harus diberi

pelatihan yang sifatnya continue dan didampingi, sedangkan pegawai dengan masa kerja yang lama dan memiliki SDM atau pengetahuan yang baik tetap harus di kontrol karna dalam hal ini untuk menjaga hal-hal seperti perilaku angkuh, dan merasa diri hebat yang dapat mempengaruhi situasi kerja suatu instansi atau lembaga.

2. Stres Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian Bpk, tgl/...../....., menyatakan bahwa:

Stres lingkungan kerja ini kerap kali terjadi, dan ini yang selalu saya lihat menjadi faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja para pegawai. Kebosanan, dan kerja yang monoton membuat pekerja terganggu secara pikiran. Ditambah pekerjaan yang menumpuk yang sifatnya administrasi. Faktor lain yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, seperti masalah pribadi yang secara tidak sengaja terbawa ke kantor atau tempat kerja, yang pastinya akan berpengaruh pada profesionalisme kerja, baik itu pada pekerja yang lama atau baru.

Dari hasil wawancara kedua informan tersebut peneliti menyimpulkan bahwa; stress lingkungan kerja dapat menyerang siapa saja yang berada di lingkungan kantor, yang akan berdampak pada efektifitas kerja dan profesionalisme dalam pekerjaan. Sehingga sebenarnya perlu evaluasi lanjutan yang membahas terkait dengan situasi kerja terutama lingkungan kerja.

Variabel Profesionalisme kerja

Analisis deskriptif variabel profesional kerja dilakukan dengan maksud untuk mengetahui tingkat profesional kerja di Dinas Koperasi. Dimana data disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil skor angket penelitian yang berkaitan dengan profesionalisme kerja dimana setiap pertanyaan mewakili setiap indikator variabel profesional kerja. Pada profesionalisme kerja ada lima indikator yaitu equality, loyalty, accountability, performansi dan budaya organisasi.

Tabel 8. Rangkuman Analisa data Per Indikator Variabel Profesionalisme kerja (Y)

No	Indikator	n	N	%	Kategori
1.	Equality	1855	2650	70,00%	Profesional
2.	Loyalty	1856	2650	70,04%	Profesional
3.	Accountability	1590	2120	75,00%	Profesional
4.	Performansi	1457	2120	68,73%	Profesional
5.	Budaya Organisasi	1851	2650	69,85%	Profesional
Jumlah		8609	12190	70,72%	Profesional

Sumber: Hasil Olah Data 2018

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan sebagaimana yang tertera pada tabel , maka indikator profesionalisme kerja dapat diuraikan sebagai berikut;

- a. Pegawai di Dinas Koperasi dalam melayani tidak memandang dari sisi politik ataupun strata sosial dari masyarakat. Pegawai di Dinas koperasi memperlakukan sama semua pengunjung yang datang di dinas koperasi, namun tetap dalam pelayanan yang berbeda di setiap kebutuhan masing-masing pengunjung. Adanya faktor equality menjadi indikator variabel profesional yang berada pada kategori profesionalisme dengan tingkat presentasi 70,00 persen.

pegawai tidak hanya monoton terhadap satu tugas yang diberikan , melainkan saling mengisi dan menggantikan, tentunya sesuai dengan SOP dan prosedur yang ada. pegawai memiliki kesadaran akan tanggung jawab bersama. Loyal terhadap aturan dimana meminimalisir pelanggaran-pelanggaran aturan yang ada di Dinas Koperasi. Adanya faktor loyalty menjadi indikator variabel profesionalisme kerja yang berada pada kategori profesional dengan tingkat presentasi 70,04 persen.

b. Pegawai di Dinas koperasi loyal terhadap aturan yang ada. Dalam implementasi yang ada di kantor Dinas Koperasi

c. Pegawai di Dinas koperasi dapat mempertanggungjawabkan hasil kerja yang diberikan, baik dalam bentuk

laporan maupun hubungan dengan pimpinan atau kepala bagian. dalam pelayanan yang diberikan petugas terhadap pengunjung mensosialisasikan setiap aturan yang berubah, serta bertanggung jawab ketika menerima saran dan kritik dari pengunjung. Adanya faktor accountability menjadi indikator variabel profesionalisme kerja yang berada pada kategori profesional dengan tingkat presentasi 75,00 persen.

d. Pegawai di Dinas koperasi memiliki prestasi yang baik dalam pelayanan, hal ini didukung dengan apa yang disampaikan oleh beberapa informan. Kehandalan pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing sudah sesuai dengan pos masing-masing pegawai. Namun bukan berarti tidak memperdulikan tugas yang lain. Beberapa prestasi seperti kedisiplinan waktu, kerja dan berpakaian. Hal seperti ini harus selalu diapresiasi dalam mendukung kinerja, kedepannya. Menghargai prestasi yang diraih, sehingga output yang dihasilkan seperti kenaikan jabatan dan lain sebagainya benar-benar terukur secara kualitas individu dan tim kerja. Adanya faktor performansi menjadi indikator variabel profesionalisme kerja yang berada pada

kategori profesional dengan tingkat presentasi 68,73 persen.

e. Pegawai di Dinas Koperasi memiliki budaya organisasi yang menjunjung efektifitas kerja para pegawai. mulai dari budaya keikhlasan dan kejujuran. Keikhlasan diperlukan untuk melatih pegawai dapat menerima sesuatu hal yang diluar dari yang diperkirakan, seperti misalnya, ketika dalam Tahun kemarin tidak mencapai target yang diinginkan, sangat diharapkan pegawai ikhlas menerima. Dan kembali mengevaluasi apa-apa yang perlu dibenahi dan diperbaiki. Hadirnya budaya organisasi sangat memberikan pengaruh yang positif kepada pegawai dalam melaksanakan tugas kantor sehari-hari, dan tentunya semua pegawai wajib mengetahui budaya-budaya organisasi yang ada di kantor Dinas Koperasi. Adanya faktor budaya organisasi menjadi indikator variabel profesionalisme kerja yang berada pada kategori profesional dengan tingkat presentasi 69,85% persen.

Berdasarkan hasil analisis data seperti tabel 8 profesionalisme kerja (Y) berada pada kategori tinggi dengan tingkat presentasi 70,72 persen. Adapun hasil analisis rata-rata dan standar

(Y) dapat dilihat pada tabel 9 sebagai

Tabel 9. Rangkuman Hasil Analisis Rata-Rata dan Standar Deviasi Variabel Porfeiosnalisme Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Profesionalisme Kerja	106	62	112	80.33	10.470
Valid N (listwise)	106				

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 16

Berdasarkan hasil analisis rata-rata dan standar deviasi variabel profesionalisme kerja pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai rata- rata (Mean) skor jawaban responden sebesar 80,33. Perolehan data di atas di tinjau dari indikator aquality,loyalty,accountability,performansi dan budaya organisasi sehingga memungkinkan seseorang dapat profesional dalam bekerja.

Hasil olahan data tersebut diperkuat
oleh wawancara dengan Bapak.....
(Pegawai Dinas Koperasi) pda
tanggal..... menyatakan bahwa:

ada pegawai lain yang belum profesional. Hal ini dinilai dari kejenuhan yang berdampak dan faktor stres atau masalah yang pegawai yang terbawa sampai ke tempat kerja.

Profesionalisme kerja tidak dapat terwujud tanpa adanya dorongan intrinsik dan ekstrinsik. Seperti loyalitas pegawai, budaya organisasi yang dibangun dalam sebuah instansi, equality dalam pelayanan. Dari hasil evaluasi yang selalu kami lakukan kami selalu memperbaiki kualitas pelayanan kami, sehingga dapat menempatkan profesionalisme kerja pegawai di Dinas Koperasi. Mengatasi masalah-masalah seperti kejenuhan akibat stress lingkungan kerja kami mengupayakan dengan memberikan penghargaan dari performa yang baik yang diberikan pegawai kepada instansi, dan membangun budaya organisasi yang baik.

Walaupun demikian, meskipun dari hasil wawancara langsung kepada beberapa informan kunci dan hasil wawancara penelitian kepada seluruh pegawai koperasi tinggi, tetapi menurut informan lain, masih

b. Analisi Statistik Inferensial

1. Uji Normalitas data

Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui kenormalan data tentang pengaruh masa kerja terhadap profesionalisme kerja pegawai di dinas koperasi. Sebelum melakukan uji analisis data yang lebih lanjut, terlebih dahulu harus diketahui bahwa apakah data dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan penggunaan statistik yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Pengujian persyaratan dalam pengujian statistik adalah data yang telah diperoleh harus terdistribusikan normal. Uji normalitas data yang dimaksudkan untuk mengetahui kenormalan data penelitian dari variabel masa kerja (X) dan juga variabel profesionalisme (Y).

Kriteria pengujian normalitas data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov yaitu membandingkan distribusi data yang akan diuji normalitasnya dengan distribusi normal baku. Lebih lanjut jika signifikansi hasil perhitungan $> 0,05$ maka berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara yang akan diuji dengan data normal baku. Artinya data yang diuji normal. Hasil perhitungan uji normalitas data dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Profesionalisme Kerja	Masa Kerja
N			106	106
Normal Parameters ^a	Mean		80.33	7.43
	Std. Deviation		10.470	4.664
Most Extreme Differences	Absolute		.125	.199
	Positive		.125	.199
	Negative		-.063	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z			1.286	2.050
Asymp. Sig. (2-tailed)			.073	.000

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas data pada tabel 10, maka diketahui bahwa variabel masa kerja (X) dinyatakan terdistribusi normal, karena telah memenuhi persyaratan hasil signifikansi > 0.05 , dimana $1.286 > 0.05$. Begitu pula dengan variabel profesionalisme kerja (Y) dinyatakan terdistribusi normal, karena telah memenuhi persyaratan hasil signifikansi > 0.05 dimana $2.050 > 0.05$.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitain ini yaitu “diduga terdapat pengaruh terhadap Profesioalisme Pegawai di Dinas Koperasi Provinsi Sulawesi Selatan”. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	F _{hitung}	Sig	T _{hitung}	Sig
Konstanta	0,336	110,528	0,000	3,165	0,002
Masa Kerja	0,702			10,513	0,000

Sumber:Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 16

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana pada tabel 11diperoleh analisis persamaan regresi untuk nilai $\alpha=0,336$ dan $\beta=0,702$ sehingga persamaan regresinya yang dihasilkan adalah:

$$Y'=0,336 + 0,702$$

Dengan konstanta sebesar 0,336 meyakini bahwa jika masa kerja semakain lama, maka profesionalisme kerja pegawai sebesar 0,336. Adapun koefisien regresi sebesar 0,702 meyakini bahwa setiap peningkatan (karna tanda positif) masa kerja maka akan meningkatkan profesionalisme kerja pegawai sebesar 0,702. Sebaliknya, jika masa kerja baru atau tidak meningkat, maka profesionalisme kerja mengalami penurunan sebesar 0,702. Jadi tanda + menandakan arah hubungan yang searah sedangkan tanda – menunjukkan arah hubungan yang sebanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Dari hasil analisis uji F melalui SPSS dipeoleh Fhitung sebesar 110,528 dan Ftabel (0,05:1:104) 3,93 yang berarti Fhitung lebih besar dibanding Ftabel. Dikarenakan $F_0 > F_i$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Sehingga, secaralangsung hasil ldari pengolahan data dalam penelitian ini dengan hipotesis yang mengatakan bahwa’ diduga terdapat pengaruh masa kerja berpengaruh terhadap profeisonalisme kerja pegawai di Dinas Koperasi Makassar” dapat diterima.

2. PEMBAHASAN

1. Masa kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja di Dinas Koperasi berada pada 3 kategori menurut Tulus

yaitu:(a) masa kerja baru (Masa Kerja < 6 Tahun), (b) sedang (6-10 Tahun) dan (c) masa kerja lama (> 6 Tahun).

Berdasarkan dari 3 kategori masa kerja di atas, dapat dikatakan bahwa yang

mendominasi masa kerja pada kategori masa kerja lama yaitu sebanyak 53 orang atau 50 persen, kemudian di susul pegawai dengan masa kerja sedang yaitu sebanyak 30 orang atau 28,3 persen dan terakhir pegawai dengan masa kerja baru yaitu sebanyak 23 orang atau 21,7 persen.

Masa kerja pegawai di Dinas Koperasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Handoko (2007), diantaranya (a). tingkat kepuasan kerja, (b). Stress lingkungan kerja, (c). Pengembangan karir, dan (d). Kompensasi hasil kerja. Dari beberapa faktor di atas ada yang sangat menonjol yang sangat mempengaruhi masa kerja pegawai di Dinas Koperasi yaitu stress lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Adanya stress lingkungan kerja dapat mempengaruhi masa kerja, dimana ketika lingkungan kerja tidak membawa dampak stress maka masa kerja dari seseorang pegawai akan semakin lama, begitupun sebaliknya, ketika lingkungan kerja membawa dampak stress pada seseorang pegawai maka masa kerja dari seseorang tidak akan lama.

Pengembangan karir sangat mempengaruhi masa kerja seseorang. Setiap dari pegawai mempunyai orientasi masing-masing dalam pengembangan karir, sehingga pegawai yang ingin mengembangkan karir, pasti memiliki masa kerja yang lama, dan diikuti oleh pengalaman kerja yang lama pula. Hal ini juga nerimplikasi dengan stress lingkungan kerja, dimana apabila pegawai yang bekerja tanpa ada niat atau kemauan dalam mengembangkan karir, pasti melakukan pekerjaan hanya sebatas normalitas, tidak loyal terhadap pekerjaan, dan akan berujung pada stress lingkungan kerja sehingga kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan cukup besar.

Pada hasil penelitian ini pegawai yang mempunyai masa kerja yang lama cukup banyak dibandingkan dengan masa kerja yang baru. Namun dari hasil analisis deskriptif masih ada pegawai dengan masa kerja yang lama namun kurang profesional. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor luar misalnya kejenuhan, faktor senioritas sehingga membebankan kepada mereka yang baru. Kemudian perbandingan yang belawana pada pegawai yang masa kerjanya baru tetapi profesional dalam

bekerja. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, diantaranya, faktor umur produktif kerja, semangat kerja, tuntutan ekonomi dan motivasi kerja.

Hal ini diperkuat dengan hasil koefisien determinasi. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,515 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu masa kerja (X1), variabel terikat yaitu profesionalisme kerja (Y) di Dinas Koperasi sebesar 51,5% sedangkan sisanya ($100\% - 51,5\%$) = 48,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti. Sehingga masa kerja bukan menjadi satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi profesionalisme kerja, masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi profesionalisme kerja.

2. Profesionalisme Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja di Dinas Koperasi berada pada kategori baik atau profesional. Hal ini didukung oleh 5 indikator menurut Kurniawan (2005), yaitu a).equality, b).loyalty, c).accountability, d).performansi dan e).budaya organisasi.

Dari kelima indikator tersebut, dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja pada pegawai di Dinas koperasi dapat dikatakan pada kategori profesional. Dari masa kerja baik itu baru, sedang dan lama sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap profesionalisme kerja seseorang. Masa kerja yang baru mempunyai pengaruh dari faktor usia produktif kerja sehingga semangat kerja sangat tinggi, dan masa kerja yang lama mempunyai pengaruh dari faktor kehandalan akibat dari rutinitas kerja dari hari ke hari, sehingga pengalaman kerja seseorang dapat dikatakan handal dan dapat mempengaruhi profesionalisme kerja.

Profesionalisme sangat mencerminkan sikap seorang terhadap pekerjaan maupun jenis pekerjaannya/profesinya. Menurut Tanri Abeng (Moeljono, 2003), bahwa: Pengertian professional terdiri atas tiga unsur, yaitu *knowledge*, *skill* dan *integrity*, selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus-menerus. Sehingga untuk mengukur profesionalisme kerja tidak hanya dengan masa kerja namun banyak faktor seperti

SDM (Sumber Daya Manusia) *knowledge, skill* dan *integrity*. Sehingga walaupun masa kerja pegawai lama tidak selamanya menjamin profesional kerja selama skill tidak terasah dan pengetahuan tidak ditingkatkan serta integritas kerja tidak dibangun.

3. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Profesionalisme Kerja

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja terhadap profesionalisme kerja di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu “diduga ada pengaruh antara masa kerja terhadap profesionalisme kerja di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan”, dinyatakan dapat diterima.

Pendapat ini menjelaskan bahwa jika masa kerja baik itu baru, sedang dan lama, sama-sama dapat mempengaruhi profesionalisme kerja seseorang, namun yang lebih banyak yaitu pegawai dengan masa kerja yang lama dan profesional dibandingkan pegawai dengan masa kerja yang baru dan profesional. Hasil penelitian ini

sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nia Kurniasih Hendrawati (2013), Universitas Indonesia melakukan penelitian dengan judul pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap profesional dan kinerja karyawan dilingkungan rumah sakit umum daerah Kabupaten Ciamis. Dalam beberapa hasil penelitian yang peneliti temukan bahwa profesionalisme kerja sama dengan kinerja karyawan. Dalam realita lapangan peneliti menemukan faktor lain selain masa kerja seperti stress lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja dan profesionalisme kerja pegawai.

Sehingga hasil yang didapatkan ini sesuai dengan Ranupendoyo dan Saud (2005), dimana semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecepakan kerjanya semakin baik. Donald dan Super menyatakan bahwa perkembangan karir seseorang telah dimulai sejak pertengahan masa remaja, dimana seseorang mulai menentukan jenis pekerjaan yang cocok untuk dirinya menurut kenyataan yang dihadapi saat itu,

proses pendidikan yang dijalaninya, hal-hal yang disukainya secara pribadi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian masa kerja terhadap profesionalisme kerja di Dinas Koperasi, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Masa kerja pegawai di Dinas Koperasi di dominasi oleh pegawai dengan masa kerja yang sedang ke lama yaitu sebanyak 54 orang atau 50,9 persen.
2. Dari hasil analisis deskriptif didapatkan pegawai yang profesional di dominasi dengan pegawai dengan masa kerja yang lama yaitu sebanyak 50 orang atau 96,2 persen dan pegawai yang kurang profesional didominasi oleh pegawai dengan masa kerja yang baru yaitu sebanyak 40 orang atau 74,1 persen.
3. Profesionalisme kerja pegawai beradapada kategori baik atau profesional yaitu sebesar 70,72 persen. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu equaity, loyalty, accountability, performansi dan budaya organisasi.
4. Berdasarkan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

yang positif dan signifikansi antara masa kerja terhadap profesionalisme kerja pegawai di Dinas Koperasi. Hal ini dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $110,528 > 3,93$. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap profesionalisme kerja pegawai di Dinas Koperasi dapat diterima.

B. Implikasi

Implikasi dari penelitian ini adalah jika pegawai dengan masa kerja tetap berpegang teguh dengan faktor equality, loyalty, accountability, performansi dan budaya organisasi terhadap pelayanan dan interaksi sesama pegawai maka profesionalisme kerja juga akan baik atau profesional. Dengan masa kerja yang berdampak pada pengalaman kerja dan kehandalan dalam bekerja dapat mempengaruhi profesionalisme kerja yang baik atau profesional sehingga apa yang menjadi pencapaian program-program dan target dari suatu organisasi dapat tercapai dan memberi dampak yang baik bagi suatu instansi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut

1. Kepada Instansi Dinas Koperasi lebih memaksimalkan kualitas pelayanan kepada pengunjung, dengan peningkatan kinerja pegawai baik yang baru maupun yang sudah lama.

Development.London;International Cooperative Alliance.

Alwi, S, 2001.Manajemen Sumber Daya Manusia;starteg keunggulan kompetensi.Yogyakarta:BPFE

Baswir, Refrisond. 1993.Kemadnriain Koperasi dan Kewirausahaan, dalam Revrisond,Ekonomi Kerakyatan. Yogyakarta : BPEE.
2. Kepada Kepala Instansi Dinas Koperasi supaya menciptakan iklim kerja yang baik mulai dari menciptakan budaya-budaya organiasi yang megatur pegawai dalam bertindak. Sehingga profionalisme kerja pegawai dapat dirasakan baik oleh pengunjung maupun sesama pegawai.

Bloom, Bejamin.S. 1981. *Human Charactersitic and School Leranig*. Nework;Mcgraw-Hill Book Company

Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.

Boone L. E. dan Kurtz D. L. 2002. Pengantar Bisnis. Jilid ke-1. Terjemahan Anwar Fadriansyah. Erlangga. Jakarta

Danoewikarsa ,D. 1977. Tanya Jawab Tentang Kopeasi.Jakarta: Depertemen Koperasi
3. Kepada Kepala Instansi Dinas Koperasi supaya mencari solusi untuk mengatasi masalah stress lingkungan kej yang kerap kali dirasakan oleh pegawai atau petugas di Dinas Koperasi sehingga tidak mengganggu kinerja pegawai dan pedampak pada profsinaslime kerja pegawai.

Depdikbud, 1995. *Tetang Peningkatan Mutu*.Jakarta

Deslerr, Gary, 2011,*Human Resourching Thirtheenh Edition*.New Jersey ;Pearson Prentice Hall.

Foulkes, Fred K. (1975). Harvard Business Review, March-April

Gibson, Ivancevich. 1984. Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Hadiyani. 2013. Komitmwn organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan.*jurnal online Psikologi,1,(1), 2301-8259*
4. Disarankan kepada peneliti lain yang ingin meneliti atau mengkaji pokok permasalahan yang sama agar dapat menggunakan indikator-indikator lain yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai masa kerja, dan profesionalisme kerja pegawai.

Harefa, Andrias. 2004. Mebangkitkan Etos Profesionalisme.Jakarta;Gramedia Pustaka.

Handoko, Hani, 2011. Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P.2009.Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Jakarta:Pt Bumi Aksara

Ikatan Akuntansi Indonesia 1996, Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan;Akuntansi Perkoprasian. Jakarta; Divisi Publikasi Ikatan Akuntan Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Riazuddin.1964. Cooperative Movement inSouth East Asia Obstacles to Development. Dalam Dr. Mauritz Bonow (Ed). *The Role of Cooperatives in Social and Economic*
- Kurniawan, Agung, 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaharuan.

- Koesindratmono & Berlian.G.2011. Hubungan antara masa kerja dengan pemberdayaan PT.Perkebunan Nusantara X (Persero),INSAN,13.01
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 1984, Manajemen Personalia, Edisi III, Yogyakarta: BPFE
- Kotler, Philip dan Armstrong, Gary.2002.“Prinsip-prinsip pemasaran Jilid 1”, Edisi Delapan. Jakarta:Erlangga
- Saroyeni,P. (2011).Keterikatan Karyawan merupakan alternatif ketika kepuasan kerja dan komitmen tidak cukup untuk meningkatkan kinerja organisasi.Diakses dari <http://www.perempuan.com/read/generasi-mileneal-indonesia-lebih-berani-mengejar-passion>.
- Koontz, Harold Cyril O'Donnel, 1980, *Management*, Edition VII, Tokyo: McGraw-Hill.
- Liche,S.2006. Pengaruh Masa kerja, kepribadian,kepuasan kerja dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada universitas Indonesia.Makara Sosial Humaniora,10 (2),88-97.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Mabrurroh, 2004, “Manfaat Pengaruh Rasio Keuangan dalam Analisis Kinerja Keuangan Perbankan,” Benefit, Vol.8, No.1.
- Setyaningsih,L. 2007. Stres Kerja pada guru ditinjau dari dukungan social dan masa kerja.Skripsi Fakultas Psikologi. Semarang;Universitas Katolik Soegijpranata.
- Masngudi. 1989.Peranan Koperasi Sebagai Lembaga Pengantar Keuangan.Tidak diterbitkan. Disertasi Doktor pada Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Shankar, Ravi & Garry Conan.2002.*Second Critical Study on Cooperative Legislation and Policy Reform*.New Delhi:ICA,RAPA
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua,
- Lubis, Suhrawardi K ,1994,*Etika Profesi Hukum*, Jakarta ;Sinar Grafika,
- Mar'ati,Y.,& Sri,P. 2010. Pengaruh Masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan dengan competency based training sebagai variabel intervening.Among Makarti. (3).6
- Soedjono, Ibnu. 1983. *The Role of Cooperatives in the Indonesian Society*.Dalam H.J Esdert (ED). *Can Cooperatives Become the Motive Force in the Economic of Indonesia?*.Jakarta;Friedrich Ebert Stiftung.
- Marisa, S., & Sonia, A. 2005. Lingking Organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The Mediation of service Climate.*Journal of Applied Psychology*.90,(6)1217-1227.
- Stoner, James A.F. 2006. Management Englewood Cliffs,N.J;Prentice Hall Inc
- Mardiasmo. 2002. Akuntansi Sektor Publik, Yogyakarta : ANDI
- Suwandi, Ima, 1982, Koperasi Organisasi Ekonomi yang Berwatak Sosial, PT Bhratara Karya Aksara: Jakarta
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suma'mur PK. 2009. Higiene Perusahaan dan Kesehatan **Kerja** (Hiperkes),. Jakarta: Sagung Seto. Tarwaka.
- Nasir,N. 2008. Analisis Pengaruh tingkat upah, masa kerja usi terhadap produktifitas tenaga kerja.Skripsi,Malang Universitas Brawijaya.
- UU No.33 ayat 1 Tahun 1945 Tentang Perekonomian
- Owen, Robert 1800, *Research about Management*. New Lanark, Skotlandia
- Undang – Undang Koperasi Pasal 4 No. 25 Tahun 1992
- Poerwopoespito, F.X. Oerip.S dan T.A. Tatag Oetomo. 2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta : Grasindo
- Werther dan Davis, Keith, 1996. *Human Resources and Personnel management 4th Edition*. Singapore: McGraw Hill.

